

BASTA

balises anti-oppressives pour une travail de soin autogéré.

-----ceci est une version non finale du document -------

INTRODUCTION approche et horizon...



Le réseau ADES réunit des personnes autour de divers objectifs de lutte, autour de soirées animées, de rencontres, de construction d'alternatives et de résistances... Les groupes présents sont souvent d'une certaine homogénéité dominante, c'est à dire blanche - cis - hétéro - jeune - diplômé.e - avec des papiers en ordre - valide. Pour tenter de combattre les dynamiques dominantes qui en découlent et pour faire plus de place, avec soin, au sein de nos espaces, à d'autres profils, nous entreprenons, depuis un certain temps, un travail de conscientisation et de déconstruction. C'est dans cette lignée que s'est faite cette charte.

Plusieurs initiatives ont précédé cette charte pour avancer sur la question des dominations vécues au sein du réseau ADES (cycles genre, espaces en mixité choisie (sans hommes cis), ...) mais il est à constater que ces initiatives ne rassemblent pas tout le monde. Effectivement, elles permettent surtout aux personnes déjà motrices dans ces démarches de continuer leur travail, sans que ce travail ne se partage au groupe dans son entièreté, souvent porteur des problématiques évoquées ci-dessus.

Il est de notre responsabilité collective d'oeuvrer à ce que nos espaces militants puissent ressembler aux mondes qu'on voudrait voir émerger. Et cela ne se fait pas tout.e seul.e. On a donc décidé de créer ensemble des outils (cette charte et les fanzines) pour dénoncer explicitement les comportements oppressifs et dominants et proposer des alternatives, à s'approprier collectivement.

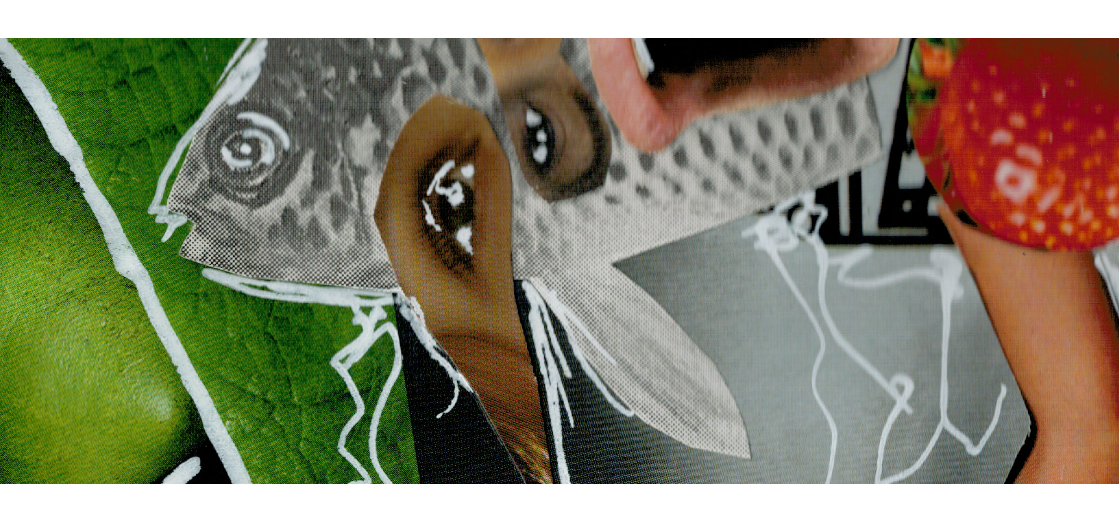
Nous espérons que ce travail nous aidera à continuer à lutter ensemble pour une société qui rejette toute forme d'exploitation ou de domination - qu'elles soient capitalistes, patriarcales, racistes, grossophobes, psychophobes, coloniales, spécistes, ... - et basée sur des valeurs de solidarité, de justice, d'autonomie, d'écologie et de convivialité. Car si lutter contre les dominations qui nous traversent en interne est certainement un but en soi, c'est aussi une condition pour être plus nombreux.ses et plus heureux.ses dans la lutte, pour alimenter nos feux intérieurs et notre feu collectif.

Notre approche part du constat que, dans les systèmes d'oppressions, les personnes dominantes ont le privilège d'ignorer qu'elles le sont et que les violences et les agressions qu'elles commettent leur sont, dès lors, ''invisibles''. La charge mentale des personnes cibles (de ces violences et agressions) qui veulent y réagir est donc triple : prendre soin de soi dans une situation d'oppression, prendre soin de l'autre et porter des dynamiques visant à combattre collectivement ces systèmes d'oppression.

Nous partons dès lors du constat que notre fonctionnement et nos relations seront radicalement transformées si elles se basent sur un soin (care), une empathie et une compassion partagées par tou.te.s. Notre volonté est que la charge mentale de ces attitudes ne repose pas une fois de plus sur les personnes cibles de l'oppression, mais bien par tout le monde.



Cet outil part de qui nous sommes et où nous en sommes, de nos expériences et vécus au sein du réseau mais aussi de nos rencontres et lectures. Sans prétendre adresser pertinemment l'ensemble des rapports de domination qui traversent nos espaces, le but de cette charte est de conscientiser les mécanismes d'oppression existant au sein du réseau et proposer un panel de réactions possible en cas de situations d'oppression (en tant que personne oppressive, cible d'une agression ou témoin.te).
On a tenté d'être, en même temps concis.e.s, clair.e.s, et complet.e.s afin que cet outil reste accessible à toustes, mais cela reste en chantier...



Attention, conscientiser ses privilèges et déconstruire sa posture de domination est un travail qui pique l'égo et mène à des zones d'inconfort. Nous insistons sur le fait qu'accueillir ce malaise peut contribuer à construire une dynamique de groupe qui soit agréable à tou.te.s. Néanmoins le terme 'cible' utilisé dans ce texte désigne une personne cible d'une agression structurelle et donc pas un personne privilégiée blessée par la réaction d'une personne en situation de minorité*. Par exemple : lorsqu'une personne se fait remarquer être l'auteur.e d'un comportement raciste, il ne s'agit pas pour elle de se vexer et de s'affirmer comme cible d'une agression. Cette personne en est auteure et peut s'estimer chanceuse d'avoir pu en être informée.

Le travail de déconstruction est donc un processus qui déstabilise et auquel il est nécessaire de s’atteler avec volonté, écoute et bienveillance active. Nous avons tou.te.s droit à l’erreur (nous allons d’ailleurs tou.te.s en faire encore un tas) dans la mesure où ces erreurs sont accueillies ici comme une opportunité d’avancer, d’apprendre, de se mettre au travail ensemble. Le but de cette charte n’est pas d’établir des lois ou des règles mais bien de tendre ensemble rapidement vers un horizon de soin concret et autogéré en s’en donnant les moyens, à travers outils, réflexions, postures et actions.



Ce que nous aimerions construire:

- Un espace où chacun.e, et en particulier les personnes mino
risées, peuvent se sentir bienvenu.es et participer pleinement.
Où les inconforts et agressions peuvent être énoncées et répa
rées par un climat d’écoute, d’empathie et de remise en
question.
- Un espace où l’existence de dominations et la nécessité de
questionner ses privilèges sont reconnu.es par tou.te.s et
où chacun.e est prêt.e à faire des efforts.
- Un espace où pouvoir continuer à lutter ensemble, solidaires
et émancipé.e.s sans que l’énergie des premier.e.s concernées
ne soit perdue à cause d’agressions et réparations internes,
pour que cette énergie puisse être dirigée là où ces personnes
le souhaitent.

Dans le but de s'émanciper de ces dynamiques de domination collectivement, cette charte présente trois points :

1. Ce qu'on veut : le cadre dans lequel on aimerait que le réseau évolue, un cadre qui reprend plusieurs attitudes inclusives et attentives.
2. Ce qu'on n'accepte pas : nous savons que même après l'écriture de cette charte apparaîtront encore des comportements oppressifs, nous décidons de les expliciter afin de les faire sortir de l'implicite, de pouvoir être capable de les reconnaître et donc de les énoncer et de mieux les déconstruire et y réagir quand ceux-ci se présentent.
3. Comment réagir ? pour savoir justement quoi faire en cas de comportement oppressif, nous avons fait la liste des comportements qui peuvent aider et des comportements à justement (et absolument) éviter dans ces cas-là.

A la fin, un petit lexique pour aider à resituer les mots.
En plus de la charte, nous proposons aussi plusieurs fanzines et le fonctionnement XX.

Bonne lecture… et bon travail à tou.te.s!!





1. Ce qu’on veut

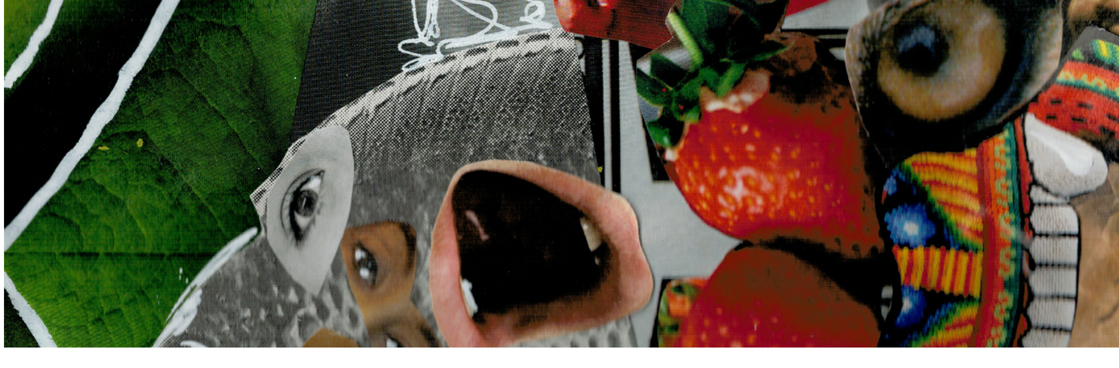
Le travail nécessaire pour atteindre cet horizon demande que chacun.e (et surtout les personnes privilégiées) évolue dans ses comportements.

Quelques pistes :

Être conscient.e de ses privilèges par rapport aux autres dans un groupe, et de la place et des rôles que l’on prend (en réunion, en assemblée, dans un groupe.

Éviter des dynamiques genrées (de rôle, d’action vs de soin…). Éviter une répartition genrée du travail au sein du réseau. Concrètement: avoir du leadership mixte dès le début des projets, se partager les tâches de care et d’intendance, … Valoriser l’ensemble des tâches d’égale manière, indépendamment de la valeur que leur donne la société. Être individuellement et collectivement conscient.e.s d’à qui on donne de la reconnaissance.

Être particulièrement attentif.ve.s aux contextes d’urgence qui ramènent au galop des réflexes exclusifs et genrés. Politiser la notion d’urgence : prendre du recul sur ce d’où vient cette urgence, sa nécessité, ce qui nous pousse à l’action, et prendre le temps de poser des bases non oppressives.



Visibiliser et accueillir

Être inclusif.ve dans son langage.

Accueillir les genres : sortir de la binarité* de genre excluante pour beaucoup, voir les différents visages du patriarcat et renouer avec la créativité autour de cette binarité.

Valoriser des modes de fonctionnement cognitif / langagier / physique / logique / moral différents.

Demander le consentement dans la vie sexuelle mais aussi dans la vie de tous les jours pour rentrer dans l'espace physique d'une personne (toucher l'autre, lui faire un câlin...). On peut aller encore plus loin en considérant le consentement comme une notion relationnelle et pas uniquement physique et sexuelle, en tant que volonté de respecter les limites de l'autre et de vouloir son consentement (aussi dans une décision, répartition de rôles, demande d'aide, ...) (v. la brochure “Nous sommes tou.te.S des survivant.e.s, nous sommes tou.te.s des agresseur.euse.s”)



2. Ce qu'on n'accepte pas

Certains comportements contribuent à perpétuer des oppressions. Les énoncer permet de mieux les comprendre et les déconstruire. Pour plus de lecture, allez voir les fanzines (techniques de suppression, humour, ...).

L'humour oppressif ou les blagues oppressives (sexistes, hétéronormatives*, racistes, validistes*, classistes, grossophobe, psychophobe...).
Ces blaguent blessent et rabaissent, peu importe quelle est l'intention derrière. Elles ne sont donc PAS DRÔLES. Et elles sont une arme pour empêcher de reconnaître le problème qui a été exprimé.

Les stéréotypes sont des catégories descriptives simplifiées d'attribution arbitraire de traits et comportements à autrui. C'est enfermer les gens dans des positions spécifiques, projeter des attentes et des idées très précises, et faire des suppositions et des blagues en fonction de ça.
Ces suppositions et attentes que nous faisons des autres sont souvent intériorisées et amènent à des préjugés qui affectent inconsciemment notre comportement et la façon dont nous abordons et établissons des relations avec les autres.

L’essentialisation est une posture idéologique qui s’appuie sur les stéréotypes et va plus loin encore en enfermant les personnes dans une identité figée en fonction de l’une de leurs caractéristiques (genre, race, classe sociale, etc.). C’est aussi refuser les nuances qui peuvent exister autour d’une même identité, voir nier carrément que d’autres types d’identité soient possibles. Par exemple, en ne laissant pas l’occasion à des personnes cisgenres (hommes/femmes) de proposer des comportements qui ne correspondent pas à ceux qu’on attend de leur genre, ou en ne laissant pas l’occasion à des personnes transgenres de s’affirmer femmes/hommes.

L’objectification, c’est ne pas considérer une personne comme un être humain à part entière mais comme un objet et donc n’ayant pas le même statut ni les mêmes droits. Par exemple : commenter et discuter de l’apparence de quelqu’un.e d’autre sans l’accord et la participation de la personne concernée.

Supposer le genre :
Par habitude, par conditionnement, par facilité ou par paresse, nous classons d’office les gens entre les deux cases homme/femme. Cependant, c’est un comportement profondément oppressif, privilégié, niant par là l’infinité des autres expressions de genre qui existent (car c’est généralement le genre que l’on présume et pas le sexe, et qu’il n’existe PAS que 2 sexes ni que 2 genres mais une infinité). Nous refusons donc de présupposer le sexe, le genre (mégenrer) et l’orientation sexuelle de quelqu’un.e. Si vous ne savez pas quel est le genre d’une personne (parce que vous ne lui avez jamais demandé, parce que vous venez juste de le.a rencontrer), vous pouvez lui demander quel est son pronom et/ou son identité de genre, en laissant la possibilité à cette personne de répondre si elle en a envie. Vous pouvez aussi prêter attention à comment les personnes le.a genrent. Mais il est toujours préférable de demander directement à la personne concernée.

Présumer de l’homogénéité d’un groupe en partant du principe que tout le monde vient “de toute façon du même milieu” (caractéristiques, expériences, vécus…), en diminue l’inclusivité car certaines personnes peuvent ne pas s’y retrouver et s’en sentir donc exclu.e.s.

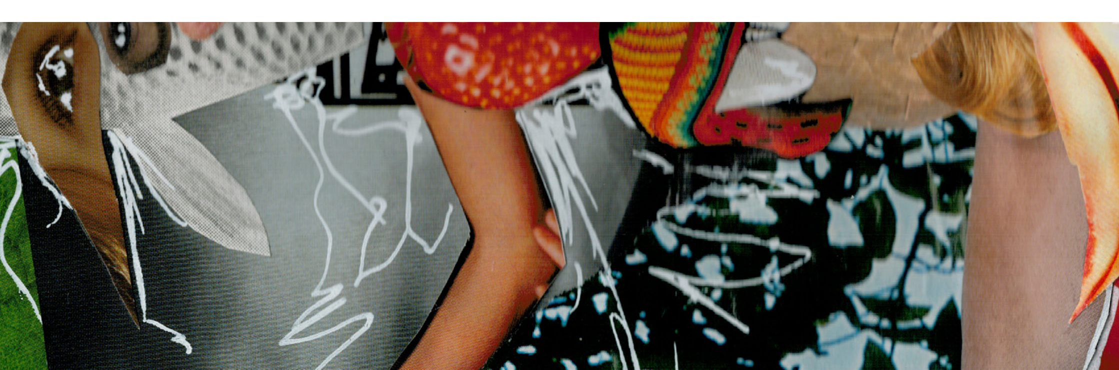
La définition de la réalité “acceptable”. Dans une réunion ou un débat, définir quels sujets et questions sont considérés comme non pertinents ou pertinents en utilisant une expérience reconnue ou une ”connaissance objective” reconnue dans un domaine pour écarter d’autres idées.

L’invisibilisation pour marginaliser ou ignorer une personne en refusant sa connaissance, sa position, son argument, sa présence. Ne pas écouter ce que la personne dit et ne pas répondre à ses questions. L’interrompre. Oublier ce que la personne a dit. Ne pas porter attention à ce que la personne ressent. Partir pendant que la personne parle. Être inattentif.ve quand une personne spécifique parle.

Des comportements violents et agressifs, en termes physiques, psychiques ou sexuels : avoir un langage corporel menaçant, élever la voix, crier, se tenir trop proche d’une personne, être agressif.ve, ...

La valorisation de certaines tâches plus que d’autres. Glorifier les tâches liées à l’action, au risque plutôt que celles liées au soin du groupe valorise une culture machiste. L’action et la résistance ont de nombreux rôles et requièrent de nombreuses compétences différentes, dont aucune ne fonctionne sans les autres - ne pas favoriser et ne pas glorifier certaines tâches plus que d’autres.

Que des mots - Résistance “bienveillante”
Lorsque quelqu’un.e exprime sa compréhension pour une préoccupation ou un problème soulevé - et utilise souvent beaucoup de mots pour exprimer sa compréhension, mais ne prend néanmoins aucune mesure pour changer son comportement ou participer à la création d’une solution. Beaucoup de mots, mais pas d’action.





3. Comment réagir?

Les (micro-)agressions, les comportements dominants oppressifs… continueront à arriver (de moins en moins hein !). Comment réagir quand ça arrive ?

en tant que cible

On parle ici de personnes cibles d'agressions ou oppressions ayant eu lieu dans le cadre de dominations systémiques telles que le racisme, le sexisme, …

Assure-toi d'être en sécurité, autant physiquement que émotionnellement. N'hésite pas à faire appel à une personne en qui tu as confiance pour réagir à l'oppression sur le moment même ou après. (ref zine 'que faire en tant que cible')

Ce n'est JAMAIS de ta faute si tu le.a cible d'une agression : les violences que tu as pu recevoir ne sont que la responsabilité de son auteur.trice et du système de dominations structurelles dans lequel nous évoluons tou.te.s.

Sens-toi légitime, d'énoncer une oppression ou une situation problématique (sur le moment ou plus tard, auprès de l'auteur.e ou d'une personne alliée qui pourra faire le relais).Si cela t'aide, appuie-toi sur cette charte et sur la documentation mise à disposition pour cela. Le fait d'avoir été la cible d'une oppression ou d'une agression ne te rend pas responsable de l'éducation de l'auteur.trice, cette documentation est également là pour ça.

À posteriori, tu peux faire appel au fonctionnement qui sera développé par le réseau (à inventer…) pour énoncer ce qu'il s'est passé, faire une demande, amener une problématique, demander de l'aide, …

comme témoin.te

“Ce n’est pas mon combat, ce n’est pas la raison pour laquelle je suis ici.” Lorsque tu restes neutre ou indifférent.e dans des situations de suppression, tu participes au maintien des systèmes d’oppressions. Donc, en tant que témoin.te, réagis.

Lorsque tu es témoin.te d’une agression, sois attentif.ve et positionne-toi en soutien de la personne ciblée, sans être paternalisant.e, ni la remettre en doute (v. zine “Allié.e.s ?” pour plus d’infos sur la posture d’allié.e). Prendre soin de la personne directement touchée est primordial, sans projeter ses émotions sur la personne, sans vouloir se positionner en héro.s.ïne, et en s’assurant de respecter son consentement à tout moment. Si la personne cible en émet la demande, tu peux lui proposer un soutien sur le moyen-long terme pour se reconstruire après cette agression.

En tant que témoin.te d’une agression, désserre les rangs et désolidarise-toi du comportement de la personne agresseuse (d’autant plus si tu partages les mêmes privilèges qu’elle). Si la personne agresseuse est réceptive et que tu t’en sens les outils, tu peux toujours revenir vers elle par la suite pour lui expliquer ce qu’elle n’aurait pas compris de la situation et lui donner des pistes de déconstruction (en accord avec les demandes de la personne cible si ielle en a émis).

Lorsque des techniques de suppression sont utilisées lors de moments collectifs, tu peux les dénoncer, mais tu peux aussi ouvrir d’autres espaces ou proposer une nouvelle dynamique. Par exemple en réunion, proposer la parole à une personne systématiquement coupée, proposer de faire un tour de table, donner ton attention uniquement aux personnes ciblé.e.s par les techniques de suppression, ...

N’oublie pas de prendre soin de toi en choisissant des personnes de références extérieures à la situation avec lesquelles tu pourras échanger suite à ton expérience de témoin.te et/ou de soutien à la personne cible et/ou d’accompagnement de la personne agresseuse. Ne prends pas tous les rôles, ne te surcharge pas, n’hésite pas à chercher d’autres personnes autour de toi pour répartir le travail de soin au sein du collectif (et aussi parmi les hommes cis hétéro).

comme auteur.e

Reprends toi, on ne t'attaque pas et ce n'est pas ta personne qu'on remet ici en question. Cela concerne ton comportement et ce qu'il implique sur les personnes autour de toi. Tu as droit à l'erreur si tu t'appliques à ne pas répéter ce type de comportement.

Si tu te sens mal à l'aise, ou que tu t'estimes toi-même agressé.e, rappelle-toi la structure d'oppression derrière le rapport en jeu, et dis-toi que ça ne peut pas être mis sur le même pied.

Ecoute : n'interromps pas la personne qui t'a interpellé.e, ne réfléchis pas à des façons de te défendre. Concentre-toi pour essayer de comprendre ce qui a heurté l'autre personne et sois empathique et compréhensif.ve.

Reconnais ton comportement, excuse-toi : au lieu d'expliquer pourquoi tu as fait quelque chose, reconnais ce qui s'est passé et excuse-toi pour le mal que tu as fait. Invoquer le fait que "c'est de l'humour" est particulièrement déplacé (voir fanzine humour = arme).

(Demande) : si la personne en face de toi a le temps et l'énergie, demande-lui ce que tu aurais pu faire/dire à la place de ce que tu as fait/dit et/ou comment tu peux te rattraper.

Avance : "La meilleure excuse consiste à changer de comportement". Si on t'a donné des recommandations et des moyens de rattraper ton comportement, applique-les. Si non, tu peux apprendre par toi-même sur le sujet dans les fanzines qui te sont proposées. Renseigne-toi sur le sujet sans peser sur la personne que tu as oppressée.


RESEAU ADES
COLLECTIF MARMITTE 2020